



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy

Author: Anna Chorążewska

Citation style: Chorążewska Anna. (2014). Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy. W: A. Biłgorajski (red.), "Wolność wypowiedzi i jej granice : analiza wybranych zagadnień" (S. 143-174). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

ANNA CHORAŻEWSKA

Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy

Streszczenie: Przedmiotem opracowania jest prawo pracownika do krytyki pracodawcy i jego granice. Autorka we wstępie swych rozważań prezentuje rodowód tego prawa, charakteryzując konstytucyjną wolność słowa jednostki i jej granice. Następnie autorka definiuje treść i granice prawa pracownika do krytyki pracodawcy jako właśnie konsekwencje wolności słowa. Punktem odniesienia dla rozważań są regulacje Konstytucji RP z 1997 r., art. 10 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 19 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, Kodeksu pracy oraz ich interpretacja utrwalona w literaturze przedmiotu i orzecznictwie sądowym. Rozważania prowadzą do wniosku, że pracownikowi przysługuje prawo do krytyki pracodawcy. Niemniej prawo to nie jest nieograniczone. Dozwolona krytyka pracodawcy musi pozostawać w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami. Naruszenie wpływających z nich reguł skutkuje powstaniem po stronie pracodawcy prawa do rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika pod warunkiem, że pracodawca zawsze działał w zgodzie z nimi.

Słowa kluczowe: wolność słowa, krytyka, pracownik, pracodawca, granice wolności słowa, granice prawa krytyki

Constitutional freedom of expression and the right to criticize the employer

Summary: The theme of this paper is the employee's right to criticize his/her employer and its limits. The author begins her considerations by presenting the constitutional sources of this right and describing constitutional freedom of expression of an individual and its limits. Then, the author defines the content and limits of an employee's right to criticize the employer as consequences of the freedom of expression. The references for these considerations are regulations of the Constitution of The Republic of Poland from the year 1997, Article 10 of European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, Article 19 of International Pact of Citizen and Political Rights, The Labour Code and their interpretations established by legal writings and judicial practice. The considerations lead to the conclusion that an employee has the right to criticize his/her employer. Nevertheless this right is limited. Permitted criticism of the employer must be consistent with the legal order in force and rules of social conduct and decency. An

infringement on these rules results in the employer acquiring the right to terminate the employment contract by fault of the employee, provided that the employer always observed these rules.

Keywords: freedom of expression, criticism, employee, employer, limits of freedom of expression, limits of rights to criticism

1. Rodowód wolności słowa

Prawo jednostki do swobody wypowiedzi posiada rodowód prawnonaturalny¹, stanowiąc element, składający się na treść zasady godności człowieka oraz standardów demokratycznego państwa prawnego. Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka, stanowi źródło praw i wolności jednostki, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych (art. 30 Konstytucji RP). W tym ujęciu jest to wartość nienaruszalna o fundamentalnym znaczeniu dla określania tożsamości konstytucyjnej Rzeczypospolitej Polskiej, a jako taka nie może podlegać ograniczeniom zastosowaniem zasady proporcjonalności. Godność człowieka jest również definiowana jako prawo podmiotowe², przysługujące każdemu człowiekowi bez względu na jego kwalifikacje czy stan psychofizyczny oraz aktualną sytuację życiową. W tym ujęciu zasada ta narzuca określony sposób postępowania organów państwa wobec jednostki. Człowiek powinien być traktowany jako wolny, autonomiczny podmiot, zdolny do rozwijania swojej osobowości i kształtowania swojego postępowania. Posiada on zatem wiążące

¹ Zagadnienie granic wolności wypowiedzi było przedmiotem wielu analiz, z najnowszej literatury przywołać należy pozycję: A. BIŁGORAJSKI: *Granice wolności wypowiedzi. Studium konstytucyjne*. Warszawa 2013 r.

² W doktrynie i judykaturze jednolicie wskazuje się na dwa wymiary tej wartości konstytucyjnej. W pierwszym jest ona rozumiana „jako wartość transcendentna, pierwotna wobec innych praw i wolności człowieka (dla których jest źródłem), przyrodzona i niezbywalna — towarzyszy człowiekowi zawsze i nie może być naruszona ani przez prawodawcę, ani przez określone czyny innych podmiotów. W tym znaczeniu człowiek zawsze zachowuje godność i żadne zachowania nie mogą go tej godności pozbawić ani jej naruszyć, a w drugim — „jako »godność osobowa« najbliższa temu, co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się, według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie. Oczywiście, jedynie godność w tym drugim znaczeniu może być przedmiotem naruszenia, może być »dotknięta« przez zachowania innych osób oraz regulacje prawne”. Tak: wyrok TK z 5.03.2003, K 7/01. Por. K. COMPLAK: *Uwagi o godności człowieka oraz jej ochrona w świetle nowej konstytucji*, „Przegląd Sejmowy” 1998, nr 5, s. 41 i nast.; tegoż: *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP*. W: *Prawa i wolności obywatela w Konstytucji RP*. Red. B. BANASZAK i A. PREISNER. Warszawa 2002, s. 63; A. REDELBACH: *Natura praw człowieka. Strasburskie standardy ich ochrony*. Toruń 2001, s. 218 i nast.; F. MAZUREK: *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*. Lublin 2001.

roszczenie do przyznania mu przez demokratyczne państwo prawne wolności jako warunku jego samorozwoju. Zasada godności człowieka staje się w konsekwencji podstawą do usankcjonowania kolejnej zasady ustroju RP, a mianowicie zasady wolności jednostki. Z natury rzeczy wolność jednostki jest jednak ograniczona przez obowiązujące normy prawne, bowiem jedynie w ich granicach człowiek może korzystać z przysługującej mu wolności (art. 31 Konstytucji RP³). Niemniej reglamentować wolność jednostki może jedynie prawodawca w aktach prawnych rangi ustawy i to z zastosowaniem reguł ograniczania konstytucyjnych wolności i praw, określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP⁴.

Elementami składającymi się na treść zasady wolności jednostki, konkretyzującymi prawo jednostki do samorozwoju w związku z przysługującą jej przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka, są — zdefiniowane w art. 54 ust. 1 Konstytucji RP — trzy odrębne, aczkolwiek wzajemnie ze sobą powiązane i współzależne wolności osobiste człowieka: wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji⁵. Dodać należy, że zgodnie z sformułowanym w doktrynie poglądem rozumienia wyrażenia konstytucyjnych w możliwie najszerszym znaczeniu⁶ wolność pozyskiwania, rozpowszechniania informacji, obejmuje nie tylko wolność pozyskiwania i rozpowszechniania faktów, ale także poglądów i opinii innych⁷. Jednostka ma prawo do pozyskiwania nie tylko informacji o faktach, ale również o poglądach i opiniach innych, a następnie ma prawo do ich rozpowszechniania. Korzystając zaś z prawa do rozpowszechniania poglądów i opinii innych podmiotów, jednostka czynić to będzie w odwołaniu do przysługującego jej uprawnienia do wyrażania swoich poglądów, w tym ujęciu oznaczać ono będzie prawo do wygłoszenia poglądu o podzieleniu czy poparciu poglądu lub opinii innego podmiotu. Dyspozycja art. 54 Konstytucji obejmuje zatem swym zakresem normatywnym — zgodnie z przyjętym współcześnie demokratycznym standardem — „wolności ekspresji”, nawiązując w ten sposób do art. 10 ust. 1 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁸, w którym gwarantuje się jednostce

³ „Wolność człowieka podlega ochronie prawnej” (ust. 1). „Każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje” (ust. 2).

⁴ „Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw”.

⁵ Zob. wyrok TK z 20.02.2007, P 1/06.

⁶ Zob. P. SARNECKI: *Komentarz do art. 54. W: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Red. L. GARLICKI, t. 3. Warszawa 2003, s. 1.

⁷ Zob. Wyroki TK z: 29.09.2008, SK 52/05; 20.02.2007, P 1/06.

⁸ Art. 10 ust. 1 Każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz

wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania „informacji” i „idei”⁹.

Wolność pozyskiwania informacji z art. 54 ust. 1 Konstytucji obejmuje w swym zakresie nie tylko prawo do uzyskiwania informacji (art. 61 Konstytucji), ale również wolność poszukiwania informacji. Z kolei wolność rozpowszechniania informacji oznacza udostępnianie zebranych danych zarówno indywidualnie wybranym podmiotom, jak i podawanie ich do publicznej wiadomości bliżej niezindywidualizowanym, zwłaszcza przez środki masowego przekazu. Wolność rozpowszechniania informacji w odniesieniu do sfery życia prywatnego podlega znacznie dalej posuniętym ograniczeniom niż wolność pozyskiwania informacji, natomiast w sferze życia publicznego wolność ta posiada granice identyczne jak wolność pozyskiwania takich informacji¹⁰.

Jednostka jest zatem uprawniona do pozyskiwania informacji o faktach, dokonania intelektualnej ich analizy oraz sformułowania na tle tych ustaleń własnego stanowiska, a następnie uzewnętrznienia go jako swojego poglądu na tę kwestię. Konstytucyjnie zagwarantowana jednostce wolność słowa oznacza prawo jednostki do nieskrępowanego przedstawiania — w procesie komunikacji interpersonalnej, w sposób widoczny dla innych — opinii, przekonań, poglądów lub informacji faktycznych w najróżniejszych formach (słowem, drukiem, obrazem, dźwiękiem, gestem). Jednocześnie tak rozumiana swoboda wypowiedzi nie może ograniczać się do informacji i poglądów, które są odbierane przychylnie albo postrzegane jako nieszkodliwe lub obojętne przez odbiorców¹¹. Treścią swobody wypowiedzi jest zatem również prawo do krytyki. To ostatnie należy interpretować jako uprawnienie jednostki do zakomunikowania innej osobie — dokonanej w oparciu o zestawienie czy konfrontację (analizę) jakiegoś stanu rzeczywistego z przyjętymi założeniami — oceny działania lub zaniechania tego podmiotu¹². Krytyka może być oparta na własnych spostrzeżeniach i ustaleniach faktów lub też innych osób, które krytykujący podziela,

publicznych i bez względu na granice państwowe. Niniejszy przepis nie wyklucza prawa Państw do poddania procedurze zezwoleń przedsiębiorstw radiowych, telewizyjnych lub kinematograficznych. ust. 2 Konwencji stanowi, iż korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa państwowego, integralności terytorialnej lub bezpieczeństwa publicznego ze względu na konieczność zapobieżenia zakłóceniu porządku lub przestępstwu, z uwagi na ochronę zdrowia i moralności, ochronę dobrego imienia i praw innych osób oraz ze względu na zapobieżenie ujawnieniu informacji poufnych lub na zagwarantowanie powagi i bezstronności władzy sądowej.

⁹ Zob. wyrok TK z 20.02.2007, P 1/06.

¹⁰ Tak wyrok TK z 20.02.2007, P 1/06. Por. P. SARNECKI: *Komentarz do art. 54. W: Konstytucja...*

¹¹ Por. W. SOKOLEWICZ: *Wolność prasy i jej konstytucyjne ograniczenia*. „Państwo i Prawo” 2008, nr 6, s. 22.

¹² Uchwała SN z 17.12.1965, VI KO 14/59.

uznając je za logiczne, wiarygodne czy wręcz prawdziwe. Może być więc ona działaniem pożytecznym i pożądanym, jednak tylko wówczas, gdy została podjęta w sposób zgodny z prawem, w określonym celu i interesie publicznym lub społecznym oraz zmierza do jego zaspokojenia przy zachowaniu pewnych reguł¹³.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę na szczególne znaczenie wolności słowa dla budowy społeczeństwa obywatelskiego. Uświadomienie społeczeństwu, iż w skład statusu jednostki jako *hominem politicus* wchodzi także wolność wyrażania poglądów, bezpośrednio lub poprzez media, a nie tylko ich wyrażania poprzez manifestacje publiczne lub przynależność do organizacji, niewątpliwie przyczynia się do większego angażowania się w życie publiczne i przejmowania w szerszym wymiarze odpowiedzialności za wspólne dobro, jakim jest państwo polskie¹⁴. Stanowiąca treść art. 54 ust. 1 Konstytucji wolność wyrażania swoich poglądów ma bowiem fundamentalne znaczenie w przestrzeni życia publicznego, zwłaszcza politycznego. Wiąże się ona ściśle z innymi konstytucyjnymi wolnościami jednostki, jak: wolność tworzenia i działania związków zawodowych, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich; wolność tworzenia i działania partii politycznych; wolność zrzeszania się; wolność organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich; wolność wyznawania i uzewnętrzniania publicznego swojej religii. Łącznie te wolności składają się na konstytucyjną zasadę wolności działania jednostki w życiu publicznym¹⁵. W tym kontekście można dostrzec związek wolności słowa z zasadą suwerenności narodu. Przywołana reguła ustroju stanowi podstawową kategorię współczesnego konstytucjonalizmu, rodzącą trzy zasadnicze konsekwencje. Po pierwsze, suweren — jako piastun władzy najwyższej — ma prawo do wybierania niektórych organów państwowych, swoich reprezentantów, którzy powoływani są do kierowania sprawami państwa. Po drugie, naród ma prawo do współdecydowania w procesie sprawowania władzy państwowej poprzez zastosowanie instytucji demokracji bezpośredniej. To ostatnie prawo ma charakter posiłkowy wobec instytucji demokracji przedstawicielskiej. W konsekwencji, aby wyeksponować szczególną pozycję narodu jako dzierżyciela władzy najwyższej, należy wskazać na trzecią konsekwencję omawianej maksymy. Jest nią prawo suwerena do wyrażania opinii w przedmiocie władzy państwowej, sprawowanej przez jego przedstawicieli. Uprawnienia narodu w tym zakresie są gwarantowane poprzez usankcjonowanie konstytucyjnych praw i wolności jednostki. Są one realizowane za pośrednictwem przysługujących jednostce praw i wolności, w tym między innymi: wolności słowa, prawa petycji, swobody zrzeszania się, wolności zgromadzeń i manifestacji,

¹³ Wyrok SN z 19.9.1968, II CR 291/68, OSNC 1969/11/200, LexisNexis nr 318297.

¹⁴ Zob. P. SARNECKI: *Komentarz do art. 54. W: Konstytucja...*, s. 1, 4—5.

¹⁵ Zob. wyrok TK z 20.02.2007, P 1/06.

wolności prasy¹⁶. Swoboda wypowiedzi, w tym również prawo formułowania sądów krytycznych w przedmiocie sprawowania władzy suwerennej, stanowi podstawowy element standardów demokratycznego porządku prawnego.

Interesująca nas wolność słowa oraz wynikające z niej prawo do krytyki znajdują zatem swoją podstawę w najistotniejszych zasadach ustroju Rzeczypospolitej Polskiej, a mianowicie w zasadach: demokratycznego państwa prawnego, suwerenności narodu, przyrodzonej godności człowieka oraz wolności. Wolność słowa, jako emanacja osobistej autonomii, konkretyzuje się w prawie jednostki do wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji w sferze zarówno prywatnej jak i publicznej. W przestrzeni publicznej przysługująca jednostce wolność słowa stanowi konsekwencję i rekompensatę partycypacji jednostki w ciele politycznym — narodzie, który posiadana władzę suwerenną w głównej mierze realizuje poprzez legitymizację (powoływanie piastunów) organów władzy publicznej, działających w imieniu narodu.

Omawiana wolność nie stanowi *ius infinitum* i — jako taka — może podlegać ograniczeniom z zastosowaniem dyspozycji art. 31 ust. 3 Konstytucji RP¹⁷. W myśl tej normy, ustawowa ingerencja organów władzy publicznej w sferę wolności słowa jest dopuszczalna, gdy jest konieczna w demokratycznym państwie prawnym dla ochrony wartości wymienionych w art. 31 ust. 3 oraz nie narusza zasady proporcjonalności¹⁸ i istoty tej wolności¹⁹. W orzecznictwie trybunalskim²⁰ podkreśla się, że nie można ustanawiać ograniczeń przekraczających pewien stopień uciążliwości, a zwłaszcza naruszających proporcję pomiędzy stopniem naruszenia uprawnień jednostki a rangą interesu publicznego, który ma w ten sposób podlegać ochronie. Badając adekwatność celów i środków wprowadzonego ograniczenia, należy odwołać się do wypracowanego przez

¹⁶ Zob. M. SOBOLEWSKI, *O pojęciu suwerenności ludu*. W: *Księga pamiątkowa ku czci Konstantego Grzybowskiego*. Red. J. LEWANDOWSKA. Kraków 1971, s. 23—24; E. ZWIERZCHOWSKI: *Wprowadzenie do prawa konstytucyjnego państw demokratycznych*. Katowice 1992, s. 9—17.

¹⁷ Por. W. SKRZYDŁO: *Komentarz do art. 54*. W: TEGOŻ: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa 2013.

¹⁸ Wymóg proporcjonalności ograniczeń wolności czy praw formułuje zakaz nadmiernej ingerencji przy ich ustanawianiu. Mogą być one wprowadzane tylko w zakresie niezbędnym (minimalnie koniecznym) dla osiągnięcia celu, jakim jest ochrona (realizacja) wartości z art. 31 ust. 3. Miarą tego, co niezbędne, a co nadmierne, jest porównanie rangi (znaczenia) interesu publicznego (celem ochrony i realizacji którego ma być ustanowione ograniczenie) i rangi (znaczenia) indywidualnej wolności czy prawa, mającego doznać ograniczenia.

¹⁹ Wywodzący się z konstytucjonalizmu niemieckiego nakaz zachowania istoty wolności czy prawa przy ich limitowaniu zobowiązuje ustawodawcę do szczegółowej analizy treści konkretnego prawa czy wolności celem wyodrębnienia elementów podstawowych, stanowiących rdzeń (jądro), bez których w ogóle nie mogą one istnieć oraz elementów dodatkowych (tzw. otoczki), które mogą być ujmowane i modyfikowane w różny sposób bez naruszenia tożsamości tego prawa czy wolności.

²⁰ Zob. wyroki TK: z 12.01.2000, P 11/98, z 20.02.2002, K 39/00.

judykaturę testu proporcjonalności, wymagającego udzielenia odpowiedzi na trzy następujące pytania²¹:

- 1) czy wprowadzona regulacja jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez prawodawcę skutków (test przydatności normy)?
- 2) czy regulacja ta jest niezbędna (konieczna) dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana (wymóg konieczności podjęcia przez prawodawcę działania)?
- 3) czy efekty wprowadzanej regulacji pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela lub ograniczeń (proporcjonalność *sensu stricto*)?

Konieczne jest zatem wykazanie istnienia rzeczywistej potrzeby, celowości, niezbędności i skuteczności dla ochrony wartości konstytucyjnej dokonania w danym stanie faktycznym ingerencji w wolność jednostki. Jednocześnie osiągnięcie celu — ochrony wartości konstytucyjnej — winno nastąpić z zastosowaniem możliwie najmniej uciążliwych dla jednostki środków. Trybunał Konstytucyjny konsekwentnie wskazuje, że jeżeli dany cel jest możliwy do osiągnięcia przy zastosowaniu innego środka, nakładającego mniejsze ograniczenia na prawa i wolności, to zastosowanie przez prawodawcę środka bardziej uciążliwego wykracza poza to, co jest konieczne, a zatem narusza ustawę zasadniczą. Zakaz nadmiernej ingerencji i proporcjonalności wprowadzonych ograniczeń pełni zatem funkcję ochronną w stosunku do wolności słowa i prawa do krytyki²².

Przywołany przepis art. 31 ust. 3 Konstytucji RP limituje nie tylko ustawodawcę przy wprowadzaniu ograniczeń konstytucyjnych wolności i praw, ale również — jednostkę przy korzystaniu z nich. Wartości wskazane w analizowanej normie, wyznaczają zasady korzystania z konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela. Dysponując nimi jednostka nie może naruszać kategorii interesu publicznego, podlegających — na gruncie art. 31 ust. 3 — ochronie władzy publicznej. Nie może godzić w bezpieczeństwo, porządek publiczny, środowisko, zdrowie, moralność publiczną oraz wolności i prawa innych osób. Ta sfera konkretyzuje się w usankcjonowanych w systemie prawnym ograniczeniach jednostki w korzystaniu z jej konstytucyjnych wolności i praw reglamentowanych i niereglamentowanych przez przepisy. Ograniczenia prawnie reglamentowane to nakazy i zakazy, które w zgodzie z art. 31 ust. 3 zostały *expressis verbis* usankcjonowane w systemie obowiązującego prawa. Ograniczenia prawnie niereglamentowane występują wówczas, gdy pewne działania jednostki nie mieszczą się w granicach wolności, bowiem pod pozorem korzystania z wolności jednostka w rzeczywistości narusza wartości podlegające szczególnej ochronie w demokra-

²¹ Tak wyrok TK z 10.04.2002, K 26/00.

²² Por. A. ŁABNO: *Ograniczenie praw i wolności człowieka na podstawie Konstytucji III RP*. W: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*. Red. B. BANASZAK i A. PREISNER. Warszawa 2002, s. 706; K. WOJTYCZEK: *Zasada proporcjonalności*. W: *Prawa i wolności obywatelskie...*, s. 689.

tycznym państwie prawnym na mocy art. 31 ust. 3. Takim działaniom jednostki jako dokonywanym *in fraudem legis* nie przysługuje ochrona prawna w odwołaniu do zasady wolności, bowiem nie sposób ich uznać za przejaw korzystania ze swobód jednostki w granicach wyznaczonych przez prawo.

2. Pracownicze prawo do krytyki pracodawcy jako konsekwencja wolności słowa

Każdemu pracownikowi jako podmiotowi konstytucyjnych wolności i praw, przysługuje — gwarantowane przez art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, art. 10 ust. 1 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 19 ust. 1 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych²³ oraz art. 11 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej²⁴ — prawo do pozyskiwania i rozpowszechniania informacji oraz swobody wypowiedzi, w tym również krytycznej, w odniesieniu do stanów faktycznych związanych z działalnością pracodawcy, jego osoby oraz osób pełniących funkcję jego organów. Omawiane prawo oraz jego źródło są niekwestionowane w orzecznictwie sądowym, w którym podkreśla, że:

Pracownikowi przysługuje prawo do krytyki podmiotu zatrudniającego w ramach obowiązującego porządku prawnego oraz zgodnie z zasadami ukształtowanymi przez doktrynę i orzecznictwo. [...] Prawo to może być wywodzone, przede wszystkim, z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP. Stanowi on, że każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów. Także art. 10 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. 1993 r. Nr 61 poz. 284) stanowi, że każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Podobnie przyjęto w art. 19 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich

²³ Art. 19 Paktu stanowi: „1. Każdy człowiek ma prawo do posiadania bez przeszkód własnych poglądów. 2. Każdy człowiek ma prawo do swobodnego wyrażania opinii; prawo to obejmuje swobodę poszukiwania, otrzymywania i rozpowszechniania wszelkich informacji i poglądów, bez względu na granice państwowe, ustnie, pismem lub drukiem, w postaci dzieła sztuki bądź w jakikolwiek inny sposób według własnego wyboru. 3. Realizacja praw przewidzianych w ustępie 2 niniejszego artykułu pociąga za sobą specjalne obowiązki i specjalną odpowiedzialność. Może ona w konsekwencji podlegać pewnym ograniczeniom, które powinny być jednak wyraźnie przewidziane przez ustawę i które są niezbędne w celu: a) poszanowania praw i dobrego imienia innych, b) ochrony bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo zdrowia lub moralności publicznej”.

²⁴ Art. 11 Wolność wypowiedzi i informacji Karty stanowi: „1. Każdy ma prawo do wolności wypowiedzi. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. 2. Szanuje się wolność i pluralizm mediów”.

i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 r. Nr 38, poz. 167). Zasada wolności słowa ma więc także zastosowanie do stosunków pracy, w tym do krytyki pracodawcy²⁵.

Podobnie Europejski Trybunał Praw Człowieka, w odwołaniu do art. 10 Konwencji Europejskiej, w orzeczeniu z dnia 29 lutego 2000 r., w sprawie *Fuentes Bobo przeciwko Hiszpanii*, jednoznacznie stwierdził, że pozostawianie w stosunku pracy nie pozbawia prawa do krytyki pracodawcy²⁶.

Pracownik nie może zostać pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiadania się w sprawach dotyczących pracodawcy, w tym między innymi w sprawach organizacji pracy (takich, jak kolejność czynności czy podział zadań zwłaszcza, gdy są one publicznie omawiane). Prawo do krytyki pracodawcy powinno być jednak realizowane w odpowiedniej formie, z poszanowaniem zasad współżycia społecznego. Zwrócić należy uwagę, że krytyka, jeśli nie przekracza pewnych, określonych prawem ram, pełni ważną publiczną i społeczną rolę polegającą na analizowaniu i ocenianiu układu określonych stosunków, w tym także stosunków pracy. Jej skutkiem może być bowiem wywarcie presji na adresatów krytyki, i w tym kontekście może ona mieć konstruktywny charakter, przyczyniając się do inspirowania, tworzenia, kształtowania i doskonalenia ocenianych stosunków. W ten sposób konstruktywna krytyka, oparta na prawdzie, ukazuje i eliminuje z życia publicznego, społecznego, zawodowego niepożądane, ujemnie oceniane zjawiska. Wpływając tym samym na poprawę stosunków międzyludzkich i budując wiarygodności działania instytucji społecznych czy publicznych oraz zaufanie do nich. Z wolności słowa, w odniesieniu do działalności pracodawcy, mogą zwłaszcza korzystać pracownicy, którzy sami sumiennie i starannie wykonują obowiązki pracownicze i wymagają tego samego od innych pracowników.

Zgodnie z dyspozycją art. 100 Kodeksu pracy pracownik zobowiązany jest do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, pod warunkiem że nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracodawca nie może zatem wymagać od pracownika bezkrytycznego przyjmowania wszystkich jego poleceń czy też tolerowania jego działań czy zaniechań szkodliwych z punktu widzenia publicznego lub społecznego interesu. Przywołana norma art. 100 zobowiązuje również pracownika do dbałości o dobro zakładu pracy, w tym ochrony jego mienia oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Ten ostatni obowiązek w zestawieniu z konstytucyjnym prawem jednostki do swobody wypowiedzi, uprawnia pracownika do korzystania z prawa do krytyki działań pracodawcy. Krytyka powinna być jednak prowadzona przez pryzmat

²⁵ Wyrok SN z 21.08.2012, II PK 19/2012, LexisNexis 6203140.

²⁶ Zob. J.C. KAMIŃSKI: *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*. Kraków 2006, s. 552—557.

celu, jakim jest ochrona interesów pracodawcy, których zagrożenia być może podmioty działające w jego imieniu nie dostrzegają. Niedopuszczalne jest w konsekwencji bezprawne tłumienie krytyki, w tym tego uprawnienia pracownika nie można wyłączyć ani ograniczyć postanowieniami umowy o pracę. W pewnych sytuacjach, gdy interes pracodawcy jest naruszony, a jednocześnie zajmowane stanowisko narzuca konieczność przyjęcia postawy aktywnej, możliwe jest wręcz dokonanie ustalenia, że po stronie pracownika istniało nie tylko prawo, ale wręcz obowiązek prowadzenia krytyki działań pracodawcy.

Krytyka osoby i działań pracodawcy może być prowadzona wyłącznie w sposób zgodny z prawem, we właściwej formie, celem ochrony publicznego lub społecznego interesu, który zbieżny jest z interesem pracodawcy. W myśl dyspozycji art. 8 Kodeksu pracy pracownik nie może bowiem czynić użytku ze swojego prawa do krytyki pracodawcy w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W tym kontekście w orzecznictwie podkreśla się, że krytyka jest działaniem społecznie pożytecznym i pożądanym, jeżeli podjęta została w interesie społecznym, jeżeli jej celem nie jest dokuczanie innej osobie oraz jeżeli ma cechy rzetelności i rzeczowości. Zasady współżycia społecznego nakazują zachowanie szacunku dla każdego człowieka i liczenie się z jego poczuciem własnej godności, osobistej wartości i pożyteczności społecznej. Stąd też i krytyka czyjegoś postępowania, zapatrywań czy działalności nie powinna przekraczać granic potrzebnych do osiągnięcia społecznego celu krytyki²⁷.

W piśmiennictwie²⁸ podkreśla się, że przekraczając granice dozwolonej krytyki, pracownik musi liczyć się z konsekwencjami prawnymi takiego działania. Za prawnie dopuszczalną należy uznać krytykę, która jest:

- zgodna z porządkiem prawnym (obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami),
- wyważona z punktu widzenia leżącego u jej podstaw interesu, który jest chroniony,
- prowadzona w sposób rzetelny i rzeczowy oraz uczciwy.

Prowadzenie krytyki pracodawcy w sposób zgodny z obowiązującym prawem, zasadami współżycia społecznego czy dobrymi obyczajami oraz celem ochrony prawnie zasługującego na ochronę interesu skutkuje wyłączeniem możliwości podniesienia zarzutu jej bezprawności. W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik korzysta z prawa do wolności wyrażania opinii w dziedzinach objętych zakresem działania instytucji, której są pracownikami. W jednej

²⁷ Wyrok SN z 19.09.1968, II CR 291/68, OSNC 1969/11/200, LexisNexis nr 318297.

²⁸ Por. S. W. CIUPA: *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*. „Monitor Prawniczy” 2002, nr 20.

z rozstrzyganych spraw Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej²⁹ wprost uznał, że:

urzędnicy i inni pracownicy Wspólnot Europejskich korzystają z prawa do wolności wyrażania opinii nawet w dziedzinach objętych zakresem działalności instytucji Wspólnoty. Wolność ta obejmuje wyrażanie, ustnie bądź na piśmie, opinii, które są odmienne lub są sprzeczne z prezentowanymi przez instytucję zatrudniającą.

Natomiast, uznając prawo do krytyki pracodawcy w sprawie De Diego Nafia przeciwko Hiszpanii, w wyroku z dnia 14 marca 2002 r. Europejski Trybunał Praw Człowieka przyjął, że niedopuszczalna jest ostra krytyka pracodawcy bez przywołania faktów i dowodów, które mogłyby ją uzasadniać, jednocześnie uznając dopuszczalność powyższej krytyki, będącej głosem w ważnej sprawie publicznej³⁰.

Pracownik ma zatem prawo do zabierania głosu i swobodnego wyrażania opinii w ważkich społecznie sprawach w odwołaniu do wypływającego z zasady suwerenności narodu prawa do wyrażania opinii w przedmiocie sprawowania władzy suwerennej. Ma on prawo do wypowiadania się i wyrażania swojej opinii, w tym również krytycznej, o sposobie działania instytucji której jest pracownikiem. Jeśli jednak ma zamiar prowadzić ostrą krytykę pracodawcy, zobowiązany jest czynić to w odwołaniu do faktów i dowodów, a zatem przed przystąpieniem do wygłaszania na forum publicznym negatywnych opinii o pracodawcy i sposobie jego działania, zobowiązany jest uprzednio skorzystać z przysługującego mu, i bezpośrednio związanego ze swobodą wypowiedzi, prawa do pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Dopiero dysponując faktami oraz po ich przytoczeniu, pracownik uprawniony jest do sformułowania na tym tle własnych poglądów w odniesieniu do będącego przedmiotem jego oceny stanu rzeczy.

Działania pracownika w zakresie pozyskiwania i rozpowszechniania informacji o pracodawcy oraz wygłaszania poglądów, w tym również natury krytycznej, o stanach faktycznych go dotyczących, nie naruszają zatem obowiązującego prawa, gdy są realizowane za pomocą instytucji prawnie zagwarantowanych lub prawnie dozwolonych (to jest takich, które nie są przez prawo ani zakazane ani nakazane). Zgodność krytyki pracodawcy z zasadami współżycia społecznego czy dobrymi obyczajami z kolei oznacza wymóg uczynienia zadości przy jej prowadzeniu normom moralnym i obyczajowym, wyznaczającym reguły postępowania w stosunkach międzyludzkich, w tym w stosunkach pracy. Określają one bowiem pewien poziom moralny (standard), który uznawany jest za uczciwy,

²⁹ Wyrok z 6.03.2001, Sprawa C-274/99 P. Bernard Connolly przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, LexPolonica nr 378455.

³⁰ J.C. KAMIŃSKI: *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału...*, s. 557—564.

godziwy, słuszny lub sprawiedliwy. Postępowanie w sposób zgodny z tymi regułami gwarantuje poszanowanie godności czy dobrego imienia (renomy) pracodawcy przy prowadzeniu krytyki. Natomiast celem krytyki powinna być ochrona jakiegoś interesu zbiorowego lub indywidualnego pracownika np.: zawodowego, ekonomicznego, socjalnego, bytowego, materialnego, życiowego czy rodzinnego. Za dozwoloną należy uznać krytykę, która służy urzeczywistnieniu czy też ochronie takiego interesu, którego waga dodatkowo jest wyższej rangi niż interes krytykowanego pracodawcy. Istotna jest zatem możliwość przekonywującego uargumentowania wyższości interesu w imię ochrony którego prowadzona jest krytyka nad interesem pracodawcy. Argumentów takich można szukać w konieczności obrony interesu o charakterze zbiorowym czy też niezwykle ważkiego interesu indywidualnego czy społecznego.

Sprawami odpowiadającymi temu wymogowi mają być kwestie odnoszące się do zawodowych, ekonomicznych, socjalnych oraz bytowych interesów pracowników, które są gwarantowane z różną intensywnością i na różnym poziomie przez normy obowiązującego systemu prawnego w Rzeczypospolitej Polskiej. Definicji wartości, które uzasadniałyby podjęcie i prowadzenie krytyki pracodawcy w imię ochrony ważnego interesu, należy poszukiwać w dyspozycji art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Mocą przywołanej normy ustrojodawca objął szczególną pieczę takie wartości jak: bezpieczeństwo czy porządek publiczny, nienaruszalność stanu środowiska, zdrowie czy moralność publiczną oraz gwarancje praw i wolności innych osób. Niemniej zajmujący nas interes powinien mieć charakter obiektywny, tzn. ujemna ocena działań lub zaniechań pracodawcy winna być oczywista dla każdego, kto znalazłby się na tym samym miejscu co krytykujący, jednocześnie krytyka nie powinna wywoływać obiektywnie poczucia niezasłużonej krzywdy osób, których dotyczy lub zagrożenia dla interesów pracodawcy, skutkując utrudnieniem prowadzenia w normalny sposób przez niego działalności³¹.

Resumując³² krytyka pracodawcy powinna być prowadzona w sposób odpowiedni do rangi interesu indywidualnego, społecznego czy zbiorowego,

³¹ Krytyka pracodawcy jest dopuszczalna, gdy jest wyrażona w odpowiedniej formie oraz nie stanowi działania w efekcie zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę. Wyroki SN z: 23.09.2004 r., I PK 487/2003, LexPolonica nr 418489; 16.11.2006, II PK 76/2006, OSNP 2007/21-22/312.

³² Tamże. S.W. Ciupa podnosi, że aby obrona interesu podjęta w postaci krytyki pracodawcy, spełniała rolę przesłanki wyłączającej bezprawność działania, powinna być:

- adekwatna do jego naruszenia (tj. jego charakteru, rodzaju, stopnia, zakresu i rozmiaru),
- uwzględniać całokształt okoliczności związanych z naruszeniem na podstawie ich obiektywne dokonanej oceny, a nie subiektywnych odczuć,
- ograniczona rzeczową potrzebą, a nie wykraczać poza granice tych interesów lub też prowadzić jedynie do szykanowania pracodawcy,
- wyrażona w formie nie przekraczającej granic określonych odpowiedzialnością za treść podniesionych zarzutów.

w którego obronie została podjęta. Krytykę musi poprzedzić odpowiednie wyważenie rangi bronionego interesu ze znaczeniem naruszanego interesu pracodawcy. Niedopuszczalna byłaby krytyka, która chroniąc interes o marginalnym znaczeniu, godziłaby w dobre imię pracodawcy, rodząc niepowetowane straty dla pracodawcy i innych pracowników. Innymi słowy należy zachować odpowiednią proporcję pomiędzy stopniem naruszenia interesu pracodawcy a rangą chronionej poprzez krytykę wartości. Stosowane cele i środki w ramach krytyki winny być z kolei adekwatne do sytuacji. Można zatem na wzór przyjętego przez Trybunał Konstytucyjny testu proporcjonalności przy badaniu dopuszczalności wprowadzanych ograniczeń konstytucyjnych wolności i praw z art. 31 ust. 3, wypracować w piśmiennictwie test proporcjonalności oraz adekwatności celów i środków krytyki pracodawcy do naruszanych i chronionych w wyniku jej prowadzenia interesów. Wymagałby on odpowiedzi na trzy pytania:

- 1) czy prowadzona krytyka była w stanie doprowadzić do zamierzonych przez krytykującego skutków, a zatem czy rzeczywiście odnosi się do i jest bezpośrednio powiązana z działaniem lub zaniechaniem pracodawcy, naruszającym interes zbiorowy czy indywidualny, w imię obrony którego została podjęta i czy jest w stanie doprowadzić do poprawy stanu rzeczy; innymi słowy czy została ona ograniczona rzeczową potrzebą i tym samym nie wykracza poza granice chronionych interesów i nie jest prowadzona jedynie celem szykanowania pracodawcy (test przydatności krytyki); przy ocenie tego aspektu konieczne jest uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy w odwołaniu do zasad właściwych dla obiektywnego dokonania takiej oceny, a nie subiektywnych odczuć;
- 2) czy podjęcie krytyki było niezbędne (konieczne) i adekwatne do ochrony interesu publicznego, społecznego czy indywidualnego (jego charakteru, rodzaju, stopnia i zakresu naruszenia), z którym była powiązana (wymóg konieczności podjęcia krytyki) oraz czy została ona wyrażona w formie i w odwołaniu do argumentów (dowodów) licujących z wymogami działania zgodnego z prawem, zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami i w odpowiedzialności za treść podnoszonych zarzutów wobec pracodawcy;
- 3) czy efekty prowadzonej krytyki pozostają w odpowiedniej proporcji do ewentualnych negatywnych skutków przez nią wywołanych, a odczuwalnych przez pracodawcę czy pozostałych pracowników; innymi słowy, czy efekt krytyki jest społecznie pożyteczny i doprowadził do pozytywnej zmiany stanu rzeczy lub przynajmniej uświadomił innym pracownikom czy wręcz pracodawcy konieczność dokonania takiej zmiany (proporcjonalność sensu stricto).

W judykaturze i piśmiennictwie w odwołaniu do tezy, że dozwolona krytyka pracodawcy to taka, która jest prowadzona z zachowaniem reguł godziwości i metod zgodnych z prawem oraz której celem jest zaspokojenie uzasadnionego interesu zbiorowego czy indywidualnego, ustalono kilka pod-

stawowych przesłanek warunkujących wyłączenie możliwości podniesienia pod jej adresem zarzutu bezprawności³³. W świetle tych ustaleń krytyka powinna cechować się:

- zasadnością, tzn. powinien stać za nią ogólniejszy lub nawet indywidualny interes zasługujący na ochronę prawa, przy czym interes ten rzeczywiście i obiektywnie istnieje, a nie jest tylko domniemany przez pracownika i pojmowany przez niego w kategoriach subiektywnych, przede wszystkim w przypadku, gdy podejmuje on krytykę wyłącznie we własnym interesie lub przy jego braku, jedynie dla szyskany pracodawcy,
- rzeczowością, tzn. merytorycznym przygotowaniem i odwoływaniem się do istotnych, z punktu widzenia jej przedmiotu, faktów lub okoliczności, a nie do faktów czy okoliczności nieistotnych (drugorzędnych), nieistniejących, nieprawdziwych lub uczuć, emocji czy innych motywów pozamerytorycznych,
- rzetelnością, tzn. opierać się na prawdziwych i sprawdzonych faktach lub okolicznościach w ich całokształcie, a nie na pomówieniach, tj. okolicznościach niesprawdzonych lub na fragmentach okoliczności, zwłaszcza wyrwanych z kontekstu lub w inny sposób pominiętych lub zniekształconych,
- adekwatnością do okoliczności, tzn. zwracać uwagę krytykowanemu na niewłaściwość jego działania i ich szkodliwe rezultaty w celu wyciągnięcia właściwych wniosków na przyszłość, uzupełnienia jego wiedzy w pożądanym zakresie, a nie skupiająca się na osądzaniu osoby krytykowanego,
- wyrażaniem w odpowiedniej treści i formie, tzn. w sposób wyrażony, kulturalny (nienapastliwy), bez użycia słów lub określeń uznanych za niecenzuralne lub nieodpowiednie (pomawianie, obrażanie, znieważanie), dostosowany do panujących w danym środowisku zasad postępowania i obyczajów, przede wszystkim zaś zasad współżycia społecznego obowiązujących w danym zakładzie pracy³⁴.

Krytyka pracodawcy podjęta zatem w ściśle określonym, obiektywnie istniejącym i uzasadnionym interesie zbiorowym (publicznym lub społecznym), a nawet indywidualnym, zasługującym na poparcie i ochronę, o randze wyższej niż naruszane nią interesy pracodawcy, prowadzona wedle powyższych zasad jest prawnie dozwolona, a nawet społecznie pożądana. Krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować się odpowiednią formą wypowiedzi, a w szczególności nie może dezorganizować pracy i uniemożliwiać normalnego funkcjonowania zakładu pracy i realizacji jego zadań.

Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy stanowi przejaw braku lojalności,

³³ Wyroki SN: z 19.09.1968, II CR 291/68 i z 29.06.1976 r., I CR 176/76.

³⁴ S.W. CIUPA: *Niedozwolona krytyka pracodawcy...*

niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Niemniej, nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki musi wywoływać takie konsekwencje, gdyż musi to być przekroczenie rażące³⁵. Prowadzi to do wniosku, że gdy dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych, wypływających z art.art. 8 i 100 Kodeksu pracy, w zakresie krytyki pracodawcy poprzez przekroczenie jej dozwolonych granic, konieczne jest rozważenie czy sankcja w postaci rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach danej sprawy jest adekwatna do tegoż naruszenia. Pomocnymi kryteriami do dokonania tego ustalenia jest rozstrzygnięcie przez sąd orzekający w danej sprawie dwóch dalszych kwestii:

- 1) czy przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy miało taki charakter, że obiektywnie mogło stanowić podstawę do utraty zaufania pracodawcy do pracownika?
- 2) czy to naruszenie obowiązków pracowniczych jest adekwatne do dotychczasowej postawy pracownika i jego stosunku do wykonywania obowiązków pracowniczych oraz działań na rzecz ochrony najlepiej pojętego interesu pracodawcy?

W orzecznictwie wyklucza się adekwatność sankcji w postaci rozwiązania stosunku pracy do przekroczenia granic dozwolonej krytyki, gdy pracownik jest osobą powszechnie szanowaną, wielokrotnie nagradzaną przez pracodawcę, sumiennie wykonującą powierzone jej zadania. Wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, nienagannie dotąd wykonującemu obowiązki, może być w konsekwencji uznane za bezskuteczne jako zbyt surowa reakcja pracodawcy na nieodpowiednie zachowanie pracownika, polegające na krytyce pracodawcy z przekroczeniem jej dozwolonych granic³⁶. Przyjmuje się również, że:

konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe, jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotychczasowych go okoliczności³⁷.

Jednocześnie uwypukla się, że:

brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 kp), jeżeli konfliktowa sy-

³⁵ Wyrok SN z 18.07.2012, I PK 44/2012, LexisNexis nr 4006998.

³⁶ Wyrok SN z 21.08.2012, II PK 19/2012, LexisNexis nr 6203140.

³⁷ Wyrok SN z 28.07.1999, I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000/21/780.

tuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy³⁸.

W tym kontekście podnosi się, że w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika³⁹.

Zgodnie z art. 111 k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych⁴⁰.

Ocena, czy nastąpiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, a tym samym, czy zasadny jest zarzut nadużycia prawa do krytyki, wymaga odniesienia się do całokształtu stosunków panujących pomiędzy stronami sporu oraz uwzględnienia motywów i przyczyn zachowania się stron. W szczególności nie można odnieść się jedynie do jednej z okoliczności konkretnego przypadku, choćby najbardziej doniosłej. Konieczne jest również rozważenie stopnia naganności postępowania każdej ze stron oraz tego, w jakim stopniu zachowanie się strony zgłaszającej zarzut nadużycia prawa było reakcją na jej zachowanie. Konieczne jest zatem uwzględnienie całokształtu okoliczności konkretnego wypadku, a nie jednej z nich, choćby nawet znaczenie jej było doniosłe. W oderwaniu od oceny tych wszystkich kwestii, nie można formułować zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) w zakresie prowadzonej krytyki pracodawcy⁴¹.

Pracodawca w szczególności nie będzie mógł skutecznie powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego w zakresie przekroczenia granic

³⁸ Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000, LexisNexis nr 363178, OSNP 2003/17/413.

³⁹ Wyrok SN z 1.06.2012, II PK 250/2011, LexisNexis nr 4006947, OSNP 2013/11-12/127.

⁴⁰ Wyrok SA w Katowicach z 29.03.2013, III APa 52/12, Lex nr 1313276.

⁴¹ Wyroki SN z 20.01.2011, I PK 135.2010, www.sn.pl oraz z 22.07.2009 r., OK 48/09, Lex nr 529757.

dozwolonej jego krytyki przez pracownika, gdy zgodnie z „zasadą czystych rąk” sam nie przestrzegał tych zasad. W myśl przywołanej zasady, „nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p., podobnie jak z d. art. 3 Przepisów ogólnych prawa cywilnego i art. 5 k.c.”⁴². W orzecznictwie wskazuje się również, że utrata zaufania do pracownika w wyniku prowadzenia przezeń niedozwolonej krytyki pracodawcy, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń⁴³. Również w odniesieniu do tego zagadnienia, w orzecznictwie formułowany jest wymóg szczegółowego rozważenia całości kształtu okoliczności konkretnej sprawy jako warunku potwierdzenia zarzutu utraty zaufania do pracownika.

Ponadto w orzecznictwie i piśmiennictwie stwierdza się, że wolność wypowiedzi kończy się tam, gdzie zaczyna się obrażanie i poniżanie drugiego człowieka⁴⁴. Krytyka nieaprobowanych działań pracodawcy (zwłaszcza przez związki zawodowe) jest dopuszczalna, a niekiedy wręcz pożądana. Własna ocena pewnych zachowań lub sytuacji z natury rzeczy nie poddaje się przy tym wartościowaniu w kategorii prawdy lub fałszu, a jedynie może być rzetelna lub nierzetelna, nierozważna, racjonalna, uzasadniona, bezpodstawna itp. Niemniej nawet krytyka, która zawiera opis rzeczywistych wydarzeń nie może być obraźliwa i poniżająca. Równocześnie, kierowanie związkiem zawodowym i występowanie w obronie społecznie uzasadnionych interesów pracowniczych, również nie daje prawa do naruszania czyichkolwiek dóbr osobistych. Każdą krytykę można bowiem sformułować w sposób nieuwłaczający godności krytykowanej osoby, przedstawiając fakty oraz ewentualnie ich obiektywną i rzetelną ocenę. Rzetelna krytyka, to krytyka uczciwa, prowadzona w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Krytyka cudzego postępowania lub zapatrywań nie powinna przekraczać granic potrzebnych do osiągnięcia społecznego celu krytyki, a jej ujęcie nie powinno naruszać dobrego imienia zawodowego, czy godności osobistej człowieka. Krytyka nie może wykraczać poza rzeczywistą potrzebę i poniżać godności osobistej „dotkniętej” nią osoby. Aby krytykę i jej formę oraz treść uznać za uprawnioną i obiektywną, nie stanowiącą tym samym personalnego ataku, naruszającego godność innej osoby, użyte w niej sformułowania winny być oceniane jako konieczne do osiągnięcia społecznego celu krytyki, jak i podjęcia obrony praw pracowniczych⁴⁵.

⁴² Tak wyrok SN z 20.01.2011, I PK 135/10, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 475.

⁴³ Wyrok SN z 13.12.2007, I PK 133/2007, LexisNexis nr 3051018.

⁴⁴ J. WIERCIŃSKI: *Niemajątkowa ochrona czci*. Warszawa 2002, s. 170.

⁴⁵ Por. wyrok SA w Katowicach z 30.10.2012, I ACa 623/2012, LexisNexis nr 4452047.

3. Pracownicze prawo do krytyki pracodawcy — studium wybranych przypadków

W odniesieniu do instytucji wypowiedzenia umowy o pracę zwraca się uwagę, że jest to zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a jego przyczyna nie musi się charakteryzować znaczną wagą, ani nie wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia. W tym kontekście niewątpliwie utrata do pracownika zaufania, koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych jak i wówczas, gdy wprowadzić pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, gdy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem⁴⁶. Analizując interesującą nas kwestię przez ten pryzmat, wypada przyjąć, że podjęcie przez pracownika działań polegających na publicznym wygłaszaniu zarzutów pod adresem pracodawcy lub jego organów, które uprzednio nie zostały mu przedstawione, a co za tym pozbawiono go możliwości ustosunkowania się do nich przed ich upublicznieniem, jest działaniem sprzecznym z obowiązkami pracowniczymi i stanowi odpowiednie uzasadnienie dla zarzutu utraty zaufania pracodawcy do pracownika.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń⁴⁷. To zagadnienie było przedmiotem analizy w jednej ze spraw⁴⁸, w której pracownicy postawiono m.in. zarzut, że sporządzając i upubliczniając pismo, w którym pomówiła dyrektora Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. o bezpodstawne szykanowanie pracowników oraz „zaszczucie” niektórych z nich, dopuściła się czynu mającego znamiona przestępstwa. Działanie to zaś stanowić miało — zdaniem pracodawcy — wystarczającą przesłankę do uznania zasadności zarzutu utraty zaufania do pracownika.

Odnosząc się do tak sformułowanego zarzutu, sądy rozpatrujące tę sprawę zwróciły uwagę, że zgromadzony w niej materiał dowodowy potwierdził specyficzną atmosferę panującą w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S.

⁴⁶ Por. wyroki SN: z 7.09.1999, I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001/1/14; z 14.10.2004, I PK 697/2003, OSNP 2005/11/159 oraz z 25.01.2005, II PK 171/2004, OSNP 2005/19/303.

⁴⁷ Np. wyrok SN z 31.03.2009, II PK 251/2008, LexPolonica nr 2078079.

⁴⁸ Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000.

Natomiast większość pracowników tej placówki, która pracuje w niej od wielu lat, stara się nie dostrzegać i nie reagować na niektóre zachowania dyrektora Aleksandra K. Pracownica, która była autorką rzeczonych pism, pracowała w tej placówce dopiero od trzech lat i to zdaniem sądu powodowało, że odbiór zachowań dyrektora był inny, bardziej emocjonalny niż pozostałych pracowników. Nałożenie się w krótkim czasie kilku sytuacji konfliktowych spowodować zaś miało zdaniem sądu, że tłumione do tej pory przez pracownicę emocje, dotyczące jej relacji z dyrektorem, znalazły swoje odbicie w piśmie z 22 sierpnia 1999 r., skierowanym do dyrektora i przesłanym do wiadomości starosty powiatowego.

W przywołanym piśmie zarzucono dyrektorowi, że otacza się osobami zaufanymi, jednocześnie jednak sąd ustalił, że zarzut ten znalazł potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy. Natomiast w odniesieniu do podniesionej w nim okoliczności przyznania Jadwidze S. podwyżki w wysokości 25%, a krytykującej dyrektora pracownicy podwyżki w wysokości 3%, gdy obydwie są w podobnym wieku — przedemerytalnym, sąd przyjął, że to działanie dyrektora zostało ocenione przez samych pracowników Stacji jako krzywdzące tę drugą. Sąd ocenił również, że zawarte w piśmie z 22 sierpnia 1999 r. sformułowania nie zostały użyte w zamiarze obrażenia pracodawcy, a jedynie w celu podkreślenia sposobu odbioru przez pracownicę sytuacji w zakładzie pracy. Jej działanie nie miało wykazywać również jej złej woli i było usprawiedliwione okolicznościami, jakie zaistniały w zakładzie pracy.

Sądy orzekające w tej sprawie przyjęły, że treść pisma z 22 sierpnia 1999 r. nie uzasadnia tezy, iż pracownica miała zamiar obrazić dyrektora lub go znieważać, czy też narazić go na utratę zaufania. Materiał dowodowy sprawy zaś potwierdził niewłaściwy stosunek dyrektora do niektórych podwładnych, faworyzowanie osób zaufanych kosztem innych pracowników, czego przykładem był rażąco nieproporcjonalny podział środków przeznaczonych na podwyżki. To ustalenie prowadziło do wniosku, że pracownica swoim zachowaniem nie wyczerpała dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zatem przywrócenie jej do pracy okazało się w pełni zasadne. W tym kontekście, w odwołaniu do „zasady czystych rąk”, sądy orzekające w tej sprawie podniosły, że przywrócenie kobiety do pracy było możliwe i celowe, gdyż вина za niewłaściwe stosunki z dyrektorem pozwanego zakładu pracy nie leżała po jej stronie. Równocześnie dodano, że nie jest wystarczającym powodem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę istnienie sytuacji konfliktowej między pracownikiem a jego przełożonym bez względu na źródło sytuacji konfliktowej. W tych okolicznościach zarówno przedmiotowe pismo, którego treść była jedną z przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, jak i złożona później skarga do organów powiatu, zdaniem sądów winny być rozpatrywane jako swego rodzaju retorsje ze strony powódki w stosunku do działań i zachowań dyrektora pozwanej Stacji, dokonane pod wpływem emocji, w poczuciu pokrzywdzenia ze względu na gorsze traktowanie jej osoby w porównaniu z innymi pracownikami, przejawiające się choćby w porozumiewaniu

się z nią przy pomocy kartek papieru, zamknięciu jej drzwi „przed nosem” oraz przyznaniu jej zdecydowanie mniejszej podwyżki wynagrodzenia (3%) niż osobie zajmującej porównywalne stanowisko (25%).

W realiach tej sprawy, odnosząc się do jej stanu faktycznego i prawnego, Sąd Najwyższy przyjął, że brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika jest następstwem działań przede wszystkim pracodawcy. Jednocześnie podniesiono, że nawet jeżeli zachowanie pracownicy nie było bez zarzutu, choćby dlatego, że sporządziła dwa pisma zawierające negatywną ocenę działań dyrektora, skierowane do podmiotów zewnętrznych, w kontekście ustaleń Sądu Okręgowego odnoszących się do stosunku dyrektora do niej, okoliczności te nie miały wpływu na ocenę, że istniejący między stronami konflikt oraz brak zaufania do pracownicy ze strony dyrektora nie czynią przywrócenia powódki do pracy niecelowym⁴⁹.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego uwypukla się, że powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u podstaw tego twierdzenia, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p. Niemniej to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. Utrata zaufania, uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę, może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały i to właśnie one w realiach konkretnej sprawy wymagają szczegółowego rozważenia⁵⁰. W przypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia, utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii — czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy⁵¹. Skoro zatem oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się w granicach wskazanej przez pracodawcę przyczyny (art. 30 § 4 k.p.), to nieistnienie podanej okoliczności mającej uzasadniać utratę zaufania do pracownika rodzi ten skutek, że przyczyna dokonanego wypowiedzenia jest nierzeczywista, a wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.⁵².

Przypominając, że nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować

⁴⁹ Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000, LexisNexis nr 363178, OSNP 2003/17/413.

⁵⁰ Por. wyroki SN z: 25.01.2005, II PK 171/2004, OSNP 2005/19/303; z 31.03.2009, II PK 251/2008, LexPolonica nr 2078079 oraz orzeczenia w nich powołane.

⁵¹ Por. wyrok SN z 19.02.2009, II PK 156/2008, LexPolonica nr 2578275 oraz przywołane w nim orzecznictwo.

⁵² Wyrok SN z 2.10.2012, II PK 60/2012, LexisNexis nr 4950722.

się odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwić normalne funkcjonowanie zakładu oraz realizację jego zadań, w orzecznictwie stwierdzono, iż z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki, mogącym stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, są następujące działania pracownika:

- znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa⁵³,
- wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy⁵⁴,
- lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego⁵⁵.

Równocześnie zwrócono uwagę, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki, polegającej na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły, może co prawda stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania i niemożności dalszej współpracy, jednakże nie musi być równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można pracownikowi przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy⁵⁶.

W jednej z rozpatrywanych przez Sąd Najwyższy spraw pracownica miała dopuścić się przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy, upubliczniając formułowane pod jego adresem zarzuty w korespondencji kierowanej do Starosty i Wicestarosty Powiatu M., Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Powiatu M. oraz Radnych Powiatu M. W analizowanej korespondencji zarzucono dyrektorowi lub przełożonej zachowania przestępcze, jednocześnie jednak większość zarzutów stawianych przez pracownicę przełożonym nie potwierdziła się. Oceniając treść tych pism sąd doszedł do przekonania, że zawarte w nich informacje nie pozwalają na przyjęcie, iż w tej sprawie nastąpiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. (tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego). Zdaniem sądu informacje te nie zawierały również treści obraźliwych oraz nie posiadały cech zniesławienia, a ich forma nie wskazywała na lekceważenie przełożonych i arogancję w stosunku do nich, lecz

⁵³ Wyroki SN: z 7.03.1997, I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997/24/487 oraz z 12.01.2005, I PK 145/2004, OSNP 2005/16/243.

⁵⁴ Wyrok SN z 1.10.1997, I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998/14/420.

⁵⁵ Wyrok SN z 11.06.1997, I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998/10/297.

⁵⁶ Por. wyrok SN z 16.11.2006, II PK 76/2006, OSNP 2007/21-22/312.

co najwyżej na przekroczenie granic dozwolonej krytyki, przy czym niemające rażącego charakteru.

Działania podjęte przez pracownicę świadczyć miały w ocenie sądu o jej lekkomyślności, polegającej na zbyt pochopnym formułowaniu wniosków. Nie miały natomiast one stanowić przejawu złej woli wyrażającej się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Istotne znaczenie dla tej ostatniej konstatacji miała okoliczność, że pracownica, zanim skierowała do „osób i instytucji spoza zakładu pracy” pismo, którego treść pracodawca potraktował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o dostrzeganych przez siebie nieprawidłowościach informowała dyrektora, zaś czynności kontrolne, które miały być dolegliwe dla pracodawcy, zostały podjęte dopiero po rozwiązaniu z nią umowy o pracę⁵⁷.

W innej sprawie Sąd Najwyższy⁵⁸ przyjął, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi, a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę. Dokonując tej konstatacji podkreślono, że do elementów podmiotowych oceny działań pracownika, należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania, stopień (intensywność, nasilenie) winy.

Podstawowymi obowiązkami pracownicy jako głównej księgowej, której sprawę sąd rozstrzygał, były przede wszystkim nadzór i koordynacja pracy służb finansowo-księgowych oraz kierowanie rachunkowością spółki. Obowiązki te wykonywała ona rzetelnie i profesjonalnie. W przedmiotowym wywiadzie prasowym pracownica odnosiła się jedynie do osoby prezesa, który w jej opinii był niekompetentny w sprawach ekonomicznych, co miało zdaniem pracodawcy stanowić naruszenie obowiązku lojalności wobec niego. Oceniając ten stan faktyczny sąd doszedł do przekonania, że działanie pracownicy nie było nacechowane złą wiarą i nie stanowiło nadużycia jej uprawnień. W udzielonym wywiadzie nie godziła ona bezpośrednio w interesy pozwanej Spółki i nie miała na celu wyrządzenia jej szkody, naruszenia dobrego imienia oraz podważenia zaufania publicznego. Pracownica krytykowała osobę prezesa zarządu przytaczając fakty, które miały miejsce i które, bardziej lub mniej subiektywnie, wiązała z jego osobą. Istnienie tych faktów w większości zostało potwierdzone przez ówczesnego wiceprezesa zarządu. Jednocześnie pracownica już wcześniej niejednokrotnie krytykowała osobę prezesa zarządu Spółki, kierując również do rady nadzorczej pisma informujące o stwierdzonych przez nią nieprawidłowościach,

⁵⁷ Wyrok SN z 18.07.2012, I PK 55/2012, LexisNexis nr 4006998.

⁵⁸ Wyrok SN z 16.11.2006, II PK 76/2006, LexisNexis nr 1659749.

które to pisma — w jej ocenie — nie przyniosły żadnych rezultatów. Udzielając wywiadu pracownica zamierzała wpłynąć na zgromadzenie wspólników w taki sposób, aby nie wybrało Jana S. na kolejną kadencję, ponieważ nie wyobrażała sobie w przyszłości współpracy z nim jako prezesem zarządu.

Reasumując — zdaniem sądu — intencją pracownicy w tej sprawie nie było godzenie w interesy strony pracodawcy, działanie na jego szkodę czy naruszenie jego dobrego imienia lub podważenie zaufania publicznego. Pracownica wyraziła krytyczną ocenę kompetencji i działań prezesa zarządu pozwanej Spółki w sferze działalności ekonomicznej w trakcie trwania kadencji, do której to oceny, jako główna księgowa posiadała odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Pozostawała ona w przekonaniu, że nie był on odpowiednim kandydatem do piastowania funkcji prezesa zarządu przez kolejną kadencję oraz że kierowane przez nią do rady nadzorczej monity, w których informowała o stwierdzonych nieprawidłowościach, nie przyniosły pożądanych efektów. Wypowiedź pracownicy zawarta w udzielonym przez nią wywiadzie prasowym nie nosiła obraźliwych treści ani cech zniesławienia, a forma wypowiedzi nie wskazywała na arogancję i lekceważenie osoby prezesa zarządu. Należy mieć na uwadze, że piastowanie kierowniczego stanowiska łączy się z wykonywaniem określonych funkcji, a sposób, w jaki funkcje te są spełniane może podlegać krytyce, pod warunkiem, że jest ona wyrażona w odpowiedniej formie, krytykujący ma przekonanie co do prawdziwości stawianych zarzutów, a jego intencją jest polepszenie istniejącego stanu rzeczy. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby w praktyce do całkowitego zakazu krytyki i pozbawienia pracowników prawa krytykowania poczynąń przełożonych lub członków organów pracodawcy. Tym samym, skoro pracownicy nie można przypisać celowego i świadomie nagannego działania niekorzystnego dla pracodawcy, to w konsekwencji nie można również uznać, że jej zachowanie stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. [...], a co za tym idzie nie można było przyjąć że, nastąpiło w tej sprawie rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Rozpatrywane zagadnienie granic dozwolonej krytyki pracodawcy wymaga ustalenia z jakiej perspektywy była ona prowadzona i jakiej rangi interesów dotyczyła oraz czy pozostawała w związku z zasadą suwerenności narodu. Na tle tej zasady, w odwołaniu do wolności słowa, jednostce przysługuje prawo wyrażania opinii w przedmiocie sposobu sprawowania władzy suwerennej. Prawo to odnosi się również do stosunku pracy, zwłaszcza gdy działalność pracodawcy finansowana jest ze środków publicznych, a sam pracodawca z punktu widzenia formalno-prawnego stanowi jednostkę organizacyjną Skarbu Państwa lub samorządu terytorialnego. Niewątpliwie wówczas pracownik, jako obywatel i podatnik, dzierżyciel władzy suwerennej, ma prawo kwestionować działania swego pracodawcy, dokonując ich oceny przez pryzmat zgodności z szeroko

rozumianym interesem publicznym, wskazanym w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Ocena przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki w takim przypadku powinna być dokonywana z szerszej perspektywy, wyznaczanej przez samą ustawę zasadniczą, a pomocniczo jedynie w odwołaniu do norm i instytucji prawa pracy. Jeśli dodatkowo pracownik dysponuje również mandatem, np. radnego czy posła, to konieczne jest również ustalenie, czy jego działania podejmowane były z pozycji deputowanego, a nie pracownika oraz, czy pozostawały w związku z wykonywaniem tego mandatu. W przypadku deputowanego — pracownika granice dopuszczalnej krytyki należy wyznaczać w konsekwencji znacznie szerzej; wypowiedź krytyczna może być bowiem znacznie ostrzejsza w kontekście zadań nakładanych na niego przez ustawodawcę.

To zagadnienie było przedmiotem oceny Sądu Okręgowego w Gliwicach w dwukrotnie zawisłym przed nim sporem w praktyce dotyczącym dyrektora instytucji kultury, finansowanej ze środków publicznych — muzeum a jego pracownikiem, który w dacie formułowania pod jego adresem ostrej krytyki, dysponował mandatem radnego. Uchylając po raz pierwszy w tej sprawie wyrok sądu I instancji i przekazując ją mu do ponownego rozpoznania, Sąd Okręgowy w Gliwicach⁵⁹ zwrócił uwagę na treść art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym⁶⁰. Przywołana norma stanowi, iż radny obowiązany jest kierować się dobrem wspólnoty samorządowej gminy, utrzymywać stałą więź z mieszkańcami oraz ich organizacjami, a w szczególności przyjmować zgłaszane przez mieszkańców gminy postulaty i przedstawiać je organom gminy do rozpatrzenia, nie jest jednak związany instrukcjami wyborców. Zdaniem sądu ta dyspozycja obliguje radnego do kontrolowania działania zarówno organów gminy, jak też podlegających jej placówek, zwłaszcza jeśli dodatkowo radny był członkiem komisji, w której obszarze właściwości działał krytykowany pracodawca.

Rozstrzygając ponownie w tej samej sprawie i dokonując zmiany wyroku sądu I instancji poprzez przywrócenie pracownika do pracy w pozwanym muzeum, Sąd Okręgowy w Gliwicach⁶¹ jako uzasadnienie takiego stanowiska przywołał trzy okoliczności stanu faktycznego. Po pierwsze podkreślił, że domagający się przywrócenia do pracy w muzeum pracownik, był od ponad pięciu lat zatrudniony w tej instytucji kultury; nie korzystał ze zwolnień lekarskich, a wszelkie niedyspozycje zdrowotne leczył podczas urlopów wypoczynkowych, z których korzystał w miesiącach niewakacyjnych. Ponadto jest osobą o nieposzlakowanej opinii, posiadającą znaczne osiągnięcia zawodowe, zaangażowana w swoją pracę, wielokrotnie nagradzana przez pracodawcę i inne podmioty za wybitne osiągnięcia oraz zasłużoną w promocji swego pracodawcy.

⁵⁹ Wyrok SO w Gliwicach z 13.10.2011, VIII Pa 160/11, niepubl.

⁶⁰ T.j. Dz.U. 2013, poz. 594 z późn. zm.

⁶¹ Wyrok SO w Gliwicach z 4.07.2012, VIII Pa 85/12, niepubl.

Po drugie uwypuklił, że pracownik został wybrany na radnego Rady Miejskiej w Gliwicach i sprawował mandat radnego w latach 2006–2010 i jednocześnie pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Edukacji, Kultury i Sportu, w orbicie właściwości której znajdowała się również działalność jego pracodawcy — muzeum. Obowiązki radnego pracownik wykonywał z wielkim oddaniem i zaangażowaniem.

Po trzecie zwrócił uwagę, że na skutek podniesienia stawek czynszu, dyrektor zdecydował o przeniesieniu, a w praktyce — likwidacji — jednego z oddziałów muzeum, bowiem zatrudnione w nim osoby zostały zwolnione z powodu likwidacji ich stanowisk pracy. Przed podjęciem tak drastycznej w skutkach decyzji dyrektor muzeum, nie skonsultował się z Radą Miejską, w tym Komisją, której przewodniczącym był jego pracownik. Jednocześnie pracownik interesującego nas muzeum, jako przewodniczący Komisji Edukacji, Kultury i Sportu, otrzymywał szereg telefonów od dziennikarzy z prośbą o wyjaśnienie okoliczności tej sprawy.

W takich warunkach pracownik udzielił wywiadu, w który skrytykował sposób działania dyrektora oraz skutki podjętych przezeń działań. Zarzucił mu niekompetencję, wskazując, że jego działalność polega na czynieniu nieodwracalnych szkód. Ponadto użył sformułowania, iż jest niepiśmienny — wobec braku prac naukowych oraz podniósł, że nie ma koncepcji do pracy w muzeum. Dodatkowo krytykował dyrektora w Internecie, publikując artykuły na temat jego działań i ich ocen. Sąd też ustalił, że przyczyną konfliktu i braku akceptacji działań dyrektora przez pracownika, była negatywna ocena planów zmian w organizacji i funkcjonowaniu muzeum oraz tryb ich wprowadzania. W szczególności podnosił on, że powinny być one dyskutowane z pracownikami muzeum oraz z nim jako Przewodniczącym Komisji Edukacji, Kultury i Sportu.

Oceniając krytyczny głos pracownika o jego pracodawcy, sąd w okolicznościach powyższego stanu faktycznego przyjął, że szereg jego wypowiedzi nie miał charakteru wypowiedzi o faktach, lecz stanowiło formę publicznego wyrażania negatywnej, daleko krytycznej opinii o działaniach dyrektora muzeum. Celem tych działań była zaś chęć zwrócenia uwagi członkom wspólnoty samorządowej na zdarzenia dotyczące muzeum, a dla jego osiągnięcia pracownik sięgnął do znaczącej przesady w komentowaniu aktywności swego oponenta. Jednocześnie kwestią bezsporną w sprawie było to, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyły okresu i działań, kiedy pracownik pełnił funkcje radnego i Przewodniczącego Komisji Edukacji, Kultury i Sportu.

Te ustalenia doprowadziły sąd⁶² do przekonania, że oceniane działania pracownika bezsprzecznie pozostawały w związku z wykonywaniem mandatu

⁶² Sąd Okręgowy w Gliwicach doszedł również do konstatacji, iż stosownie do dyspozycji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, pełniącym funkcję radnego, wymagało uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Radzie tej z kolei przysługiwało prawo do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem

radnego. Od chwili złożenia ślubowania pracownik — jako radny — stał na straży dobra publicznego, które stało się dla niego wartością nadrzędną w stosunku do innych, w tym dobra swego pracodawcy. Działając w interesie dobra społecznego pracownik podejmował działania wyraziste, niejednokrotnie zawierające niepochlebne opinie na temat działań i decyzji podejmowanych przez swego przełożonego. Mając to na względzie sąd przyjął, że pracownik, działając jako przedstawiciel społeczeństwa, któremu ono zawierzyło udzielając mandatu, mógł posłużyć się wypowiedziami przesadzonymi w swojej formie, czasem wręcz składanymi na wyrost. Formułując krytykę i negatywne opinie pod adresem organu kierowniczego swego pracodawcy, pracownik działał dla dobra społecznego. Działanie to było zatem dopuszczalne bowiem było podejmowane z pozycji radnego, Przewodniczącego Komisji Edukacji, Kultury i Sportu Rady Miejskiej oraz w interesie publicznym.

Ponadto, oceniając zasadność przywrócenia do pracy, sąd zwrócił uwagę, że jest ono celowe z tego względu, iż stanowisko pracy pracownika ma charakter samodzielny i nie rodzi w związku z tym pola do eskalacji konfliktu między stronami, a źródeł konfliktu między stronami należy szukać w zadaniach powierzanych przez pracownika mandatu radnego. Równocześnie sąd uwypuklił, że sprawa dotyczy pracownika o wielkich zasługach i znaczącym dorobku. W przypadku takiego pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko nie może być dowolną i nieosadzoną w rzeczywistości, ale winna być na tyle ważka i uzasadniona, aby badając interesy stron, sąd mógł dojść do przesądzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nie naruszy interesu pracownika w sposób godzący w poczucie sprawiedliwości i słuszności.

Odnosząc się do tak określonego stanu faktycznego, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że:

krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągać dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (orzeczenie z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PIP 1953 nr 7, s. 128). W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (wyrok z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18) a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych

przez radnego mandatu. Nie wystąpienie z takim wnioskiem do właściwej rady zostało ocenione przez sąd jako obejście przepisów przywołanej dyspozycji. Niemniej oceniając to ustalenie Sąd Najwyższy, rozpatrujący skargę kasacyjną pracodawcy, stwierdził że sąd II instancji w tym zakresie dokonał oczywiście błędnej wykładni art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, przyjmując że ochrona ustanowiona w tej normie służy tylko w okresie sprawowania mandatu wobec stosownej normy prawnej, która przedłużałaby czasookres tej ochrony. Tak: wyrok SN z 28.08.2013, I PK 48/13, niepubl. Tak też: postanowienie WSA w Gdańsku z 22.04.2010, III SAB/Gd 4/10, Lex nr 670589.

krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (wyrok z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z glosą A. Nowaka)⁶³.

W odwołaniu do dotychczasowego orzecznictwa Sąd Najwyższy dokonał pewnych uogólnień czy wręcz uproszenia, wskazując, że „pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do *whistleblowingu*, czyli ujawniania nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych, polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszalności interesów pracodawcy — art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. „Dozwolona krytyka” musi cechować się rzetelnością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą⁶⁴. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzaniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Ocena pracowniczej odpowiedzialności z tytułu przekroczenia granic dozwolonej krytyki przełożonego, będącej naruszeniem obowiązków pracowniczych (wobec pracodawcy), powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr pracowniczych (art. 23. 24 i 43 k.c.). Przedstawienie przez pracownika krytycznych ocen musi odbywać się z poszanowaniem dóbr osobistych pracodawcy lub działających w jego imieniu osób, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (oceniającej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu⁶⁵.

Sąd Najwyższy w tym kontekście podkreślił, że przy rozpatrywaniu tego rodzaju zarzutów:

należy w szczególności uwzględnić bogate i utrwalone w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego (szeroko powołujące się na orzecznictwo Eu-

⁶³ Tak wyrok SN z 28.08.2013, I PK 48/13, niepubl.

⁶⁴ Por. S.W. CIUPA: *Niedozwolona krytyka pracodawcy...*, s. 925.

⁶⁵ Tamże. Por. wyrok SN z 10.11.2005, V CK 314/05, Lex nr 186727, a także wyrok SA w Krakowie z 2.03.1994, I ACr 76/94, „Przegląd Sejmowy” 2000, nr 3, s. 117, z glosą S. Kubasa.

ropejskiego Trybunału Praw Człowieka) dotyczące swobody wypowiedzi i odpowiedzialności dziennikarzy za naruszenie dóbr osobistych w publikacjach prasowych. Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2005 r., III CZP 53/04 (OSNC 2005 nr 7—8, poz. 114...) wykazanie przez dziennikarza, że przy zbieraniu i wykorzystywaniu materiałów prasowych działał w obronie społecznie uzasadnionego interesu oraz wypełnił obowiązek zachowania szczególnej staranności i rzetelności, uchyla bezprawność działania dziennikarza [...]. Od pracownika nie należy wymagać staranności profesjonalnej (szczególnej staranności i rzetelności). Powinien jednak dochować należytej staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości faktów, które mają posłużyć do sformułowania krytycznych wypowiedzi. Tylko wówczas można przyjąć, że działał w dobrej wierze, w usprawiedliwionym interesie pracodawcy⁶⁶.

Powyżej zacytowane konstatacje prowadziły Sąd Najwyższy do ustalenia, że prowadzona przez pracownika muzeum krytyka jego przełożonego momentami nabierała niewłaściwej formy, godzącej w dobre imię (cześć) dyrektora i mogła doprowadzić do odpowiedzialności karnej pracownika z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych. Pracownik, choć naruszył — zdaniem sądu — zasady kultury i dobrych obyczajów, jakie winny być przestrzegane w zakładzie pracy, to jednak uczynił to, działając w „dobrej wierze” i pozostając w subiektywnym przekonaniu, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzaniu) oraz działał w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Zdaniem sądu jego subiektywne oceny — w odniesieniu do całokształtu okoliczności rozpatrywanej sprawy — były usprawiedliwione, gdyż były wyrażone w interesie publicznym, dla dobra społecznego w szerokim tego słowa znaczeniu. Sąd Najwyższy podkreślił również, że korzystając z prawa do krytyki pracownik działał z pozycji radnego, dysponując szerszymi możliwościami w zakresie formułowania uwag krytycznych, niż jako tylko pracownik⁶⁷. Niewątpliwie wolność wypowiedzi przedstawicieli narodu czy wspólnoty samorządowej (radnego) jest wyjątkowo szeroka z racji nałożenia nań obowiązku działania na rzecz dobra wspólnego, jednocześnie jest ona chroniona przyznaniem im stosownych immunitetów⁶⁸. W tym kontekście zwrócić należy uwagę, że z zastosowaniem niezwykle szerokich granic wolności wypowiedzi mielibyśmy do czynienia, gdyby pracownik — nieposiadający statusu radnego — w okolicznościach faktycznych analogicznej do rozpatrywanej sprawy stwierdził, iż krytykował pracodawcę działając z pozycji członka wspólnoty samorządowej a nie pracownika. Przypomnieć wypada, że w odwołaniu do zasady suwerenności narodu jednostka ma prawo zabierać głos w społecznie ważkiej

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷ Tamże.

⁶⁸ A. BIŁGORAJSKI: *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 100—101.

sprawie, dotyczącej sposobu zarządzania publicznymi podmiotami, a co za tym idzie wydatkowania publicznych pieniędzy i realizowania zadań publicznych przez te instytucje. Korzysta wówczas z prawa do wyrażania opinii czy poglądu w przedmiocie sprawowania władzy suwerennej. Z tej perspektywy pracownik jako obywatel, wyborca ma prawo do wypowiedzi, w tym do wypowiedzi daleko krytycznej, również wobec własnego pracodawcy, który kieruje przedsiębiorstwem w sposób sprzeczny z realizacją interesu publicznego, a jednocześnie posiada on status pracodawcy publicznego, a zatem takiego, którego działania finansowane są ze środków publicznych tj. przez Skarb Państwa lub z budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Taki pracodawca i osoby działające w charakterze jego organów mogłyby być kwalifikowane jako posiadające status *quasi* funkcjonariusza publicznego. W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka⁶⁹ i doktrynie⁷⁰ niekwestionowany jest pogląd, że w przypadku krytyki funkcjonariuszy publicznych granice wolności wypowiedzi są węższe niż w przypadku krytyki polityków jednakże znacznie szersze niż osób prywatnych. W odwołaniu do tej konstatacji można wysunąć pogląd, iż podmiot finansujący prowadzoną przez siebie działalność ze środków publicznych winien liczyć się z prawem do krytykowania jego inicjatyw czy działań w odwołaniu ochrony wartości jaką jest dobro wspólne (art. 1 Konstytucji RP). Granice tej krytyki byłyby dalece szersze aniżeli granice krytyki osób prywatnych, w tym prywatnego przedsiębiorcy, właśnie z uwagi na powołanie się na troskę o dobro wspólne. Z prawa do krytyki z zastosowaniem szerszych granic niż te wynikające z norm kodeksu pracy, mógłby korzystać również pracownik takiego podmiotu, który odwołałby się do okoliczności, iż działania swe podejmuje jako obywatel RP czy członek konkretnej wspólnoty samorządowej, z której budżetu finansowany jest krytykowany podmiot.

4. Podsumowanie rozważań

Pracownikowi, w odwołaniu do dyspozycji art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, art. 10 ust. 1 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 19 ust. 1 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 11 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, przysługuje prawo do krytyki pracodawcy. Jest ono rozumiane jako uprawnienie pracownika do zakomunikowania pracodawcy lub jego organowi oceny jego działania lub

⁶⁹ Np. orzeczenia: Janowski przeciwko Polsce z 21.01.1999; Leśnik przeciwko Słowacji z 11.03.2003. I.C. KAMIŃSKI: *Swoboda wypowiedzi w orzecznictwie Europejskiego Trybunału...*, s. 201–207 i 405.

⁷⁰ Tamże, s. 126–129.

zaniechania tego podmiotu, która to ocena została dokonana w dowołaniu do zestawienia czy konfrontacji (analizy) jakiegoś stanu rzeczywistego z przyjętymi założeniami. Krytyka może być oparta na własnych spostrzeżeniach i ustaleniach faktów krytykującego lub też innych osób, które on podziela, uznając je za logiczne, wiarygodne czy wręcz prawdziwe.

Zasada wolności znajdująca zastosowanie do stosunków pracy, w tym do krytyki pracodawcy, nie jest prawem niczym nieograniczonym. Dozwolona krytyka pracodawcy musi pozostawać w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami. Przekroczenie jej dozwolonych granic skutkować może powstaniem po stronie pracodawcy prawa do rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika pod warunkiem jednak, że równocześnie możliwe jest stwierdzenie istnienia obiektywnych podstaw do utraty zaufania pracodawcy do pracownika oraz tego, iż dotychczasowa postawa pracownika nie uzasadnia konieczności udzielenia mu szczególnej ochrony. Dla oceny kwestii czy pracodawca skutecznie może powoływać się na okoliczność nadużycia prawa w zakresie jego krytyki przez pracownika, ważna jest w konsekwencji ocena całokształtu stosunków panujących pomiędzy stronami. Dokonane na tym tle ustalenia winny wykazywać, że pracodawca nie dopuścił się naruszenia obowiązujących go względem pracownika zasad współżycia społecznego, czyniąc zadość maksymie „czystych rąk”.

Istotną kwestią przy ocenie czy w ogóle do rozpatrywanego stanu faktycznego ma zastosowanie rozstrzygnięcie o granicach wolności wypowiedzi przez pryzmat prawa do krytyki pracodawcy jest również ustalenie, w jakiej roli występował pracownik, wypowiadając krytyczne uwagi względem swego pracodawcy. Jeśli czynił to w odwołaniu do piastowanego mandatu, np. radnego czy posła, czy działał jako obywatel, podatnik, posiadający prawo do wypowiadania się w przedmiocie sposobu sprawowania władzy suwerennej w odniesieniu do działań pracodawcy, posiadającego status podmiotu finansowanego ze środków publicznych, to niewątpliwie zakres granic dopuszczalnej krytyki jest znacznie szerszy i winien być rozpatrywany w kontekście konstytucyjnych granic wolności wypowiedzi bez odniesienia do instytucji i norm prawa pracy.

Bibliografia

Literatura naukowa

- BIŁGORAJSKI A.: *Granice wolności wypowiedzi. Studium konstytucyjne*. Warszawa 2013.
- CIUPA S.W.: *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*. „Monitor Prawniczy” 2001, nr 20.

- COMPLAK K.: *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP*. W: *Prawa i wolności obywatela w Konstytucji RP*. Red. B. BANASZAK, A. PREISNER. Warszawa 2002.
- COMPLAK K.: *Uwagi o godności człowieka oraz jej ochrona w świetle nowej konstytucji*. „Przegląd Sejmowy” 1998, nr 5.
- KAMIŃSKI J.C.: *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*. Kraków 2006.
- ŁABNO A.: *Ograniczenie praw i wolności człowieka na podstawie Konstytucji III RP*. W: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*. Red. B. BANASZAK, A. PREISNER. Warszawa 2002.
- MAZUREK F.: *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*. Lublin 2001.
- REDELBACH A.: *Natura praw człowieka. Strasburskie standardy ich ochrony*. Toruń 2001.
- SARNECKI P.: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Red. L. GARLICKI. T. 3, Warszawa 2003.
- SKRZYDŁO W.: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa 2013.
- SOBOLEWSKI M.: *O pojęciu suwerenności ludu*. W: *Księga pamiątkowa ku czci Konstantego Grzybowskiego*. Red. J. LEWANDOWSKA. Kraków 1971.
- SOKOLEWICZ W.: *Wolność prasy i jej konstytucyjne ograniczenia*. „Państwo i Prawo” 2008, nr 6.
- WIERCIŃSKI J.: *Niemajątkowa ochrona czci*. Warszawa 2002, s. 170.
- WOJTYCZEK K.: *Zasada proporcjonalności*. W: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*. Red. B. BANASZAK, A. PREISNER. Warszawa 2002.
- ZWIERZCHOWSKI E.: *Wprowadzenie do prawa konstytucyjnego państw demokratycznych*. Katowice 1992.

Orzecznictwo

- Wyrok TK z 5.03.2003, K 7/01.
- Wyrok TK z 20.02.2007, P 1/06.
- Wyrok TK z 29.09.2008, SK 52/05.
- Wyroki TK z 12.01.2000, P 11/98.
- Wyrok TK z 20.02.2002, K 39/00.
- Wyrok TK z 10.04.2002, K 26/00.
- Wyrok SN z 21.08.2012, II PK 19/2012, LexisNexis 6203140.
- Wyrok SN z 7.09.2000, I PKN 11/00, sn.pl/orzecznictwo.
- Wyrok SN z 19.09.1968, II CR 291/68, OSNC 1969/11/200, LexisNexis nr 318297.
- Wyrok z 6.03.2001, Sprawa C-274/99 P. Bernard Connolly przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, LexPolonica nr 378455.
- Wyrok SN z 23.09.2004, I PK 487/2003, LexPolonica nr 418489.
- Wyrok SN z 16.11.2006, II PK 76/2006, OSNP 2007/21-22/312.
- Wyrok SN z 18.07.2012, I PK 44/2012, LexisNexis nr 4006998.
- Wyrok SN z 21.08.2012, II PK 19/2012, LexisNexis nr 6203140.
- Wyrok SN z 28.07.1999, I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000/21/780.
- Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000, LexisNexis nr 363178, OSNP 2003/17/413.
- Wyrok SN z 1.06.2012, II PK 250/2011, LexisNexis nr 4006947, OSNP 2013/11-12/127.
- Wyrok SA w Katowicach z 29.03.2013, III APa 52/12, Lex nr 1313276.

- Wyrok SN z 20.01.2011, I PK 135/2010, www.sn.pl.
Wyrok SN z 22.07.2009 r., OK 48/09, Lex nr 529757.
Wyrok SN z 20.01.2011, I PK 135/10, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.
Wyrok SN z 13.12.2007, I PK 133/2007, LexisNexis nr 3051018.
Wyrok SA w Katowicach z 30.10.2012, I ACa 623/2012, LexisNexis nr 4452047.
Wyrok SN z 7.09.1999, I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001/1/14.
Wyrok SN z 14.10.2004, I PK 697/2003, OSNP 2005/11/159.
Wyrok SN z 25.01. 2005, II PK 171/2004, OSNP 2005/19/303.
Wyrok SN z 31.03.2009, II PK 251/2008 LexPolonica nr 2078079.
Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000.
Wyrok SN z 21.09.2001, I PKN 627/2000, LexisNexis nr 363178, OSNP 2003/17/413.
Wyrok SN z 25.01.2005, II PK 171/2004, OSNP 2005/19/303.
Wyrok SN z 31.03.2009 r., II PK 251/2008, LexPolonica nr 2078079.
Wyrok SN z 19.02.2009, II PK 156/2008, LexPolonica nr 2578275.
Wyrok SN z 2.10.2012, II PK 60/2012, LexisNexis nr 4950722.
Wyrok SN z 7.03.1997, I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997/24/487.
Wyrok SN z 12.01.2005 r., I PK 145/2004, OSNP 2005/16/243.
Wyrok SN z 1.10.1997, I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998/14/420.
Wyrok SN z 11.06.1997, I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998/10/297.
Wyrok SN z 16.11.2006, II PK 76/2006, OSNP 2007/21-22/312.
Wyrok SN z 18.07.2012, I PK 55/2012, LexisNexis nr 4006998.
Wyrok SN z 16.11.2006, II PK 76/2006, LexisNexis nr 1659749.
Wyrok z SO w Gliwicach z 13.10.2011, VIII Pa 160/11, niepubl.
Wyrok z SO w Gliwicach z 4.07.2012, VIII Pa 85/12, niepubl.
Wyrok SN z 28.08.2013, I PK 48/13, niepubl.
Postanowienie WSA w Gdańsku z 22.04.2010, III SAB/Gd 4/10, Lex nr 670589.
Wyrok SN z 28.08.2013, I PK 48/13, niepubl.
Wyrok SN z 10.11.2005, V CK 314/05, Lex nr 186727.
Wyrok SA w Krakowie z 2.03.1994, I ACr 76/94, „Przegląd Sejmowy” 2000, nr 3, s. 117,
z glosą S. Kubasa.